

BAB. 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam administrasi publik yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan.

Peran pemimpin yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan

pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi yang positif.

Setiap pimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya . Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi

Gaya kepemimpinan adalah proses yang di dalamnya terdapat unsur mempengaruhi. Dengan adanya gaya kepemimpinan akan terjalin kerjasama serta adanya visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. Direksi merupakan sentral dari pemimpin Perusahaan yang memiliki sebuah kebijakan untuk dapat memimpin suatu Perusahaan guna mencapai tujuan

yang telah ditentukan secara bersama sama sebelumnya. Sehingga gaya kepemimpinan sangat menentukan bagaimana kedepan organisasi atau perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo dan Prijati, 2013; Yazid, Musnadi dan Chan, 2013; Suleman, 2016; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Para pemimpin yang berhasil mempengaruhi hasil organisasi adalah para pemimpin yang dengan gayanya masing masing berhasil mengantisipasi perubahan, mengeksplorasi peluang secara luar biasa, memotivasi para pengikut mereka ke tingkat produktivitas lebih tinggi, memperbaiki kinerja yang buruk dan mengarahkan organisasi ke sasarannya. Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Apabila tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik, maka kinerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Andriyani, 2016).

New Public Management ditujukan untuk meningkatkan tercapainya tujuan yakni bawahan lebih berkeahlian dan lebih mampu mempertanggungjawabkan kinerjanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan hasil kinerja seseorang karena keberhasilan seorang Pimpinan sebagai pemimpin dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan sangat tergantung pada kewibawaan pemimpin itu sendiri dan bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan yang digunakan pemimpin harus sesuai dengan kondisi lingkungan organisasinya. Gaya kepemimpinan yang baik akan menjadi contoh bagi bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jadi semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Seorang pimpinan sebagai pemimpin perusahaan menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai, baik mental maupun psikologis dalam mengemban dan melaksanakan tugasnya, terutama dalam menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi untuk menciptakan dan memberikan kenyamanan bagi seluruh pegawai dan *stakeholder* di dalam sebuah Perusahaan.

Gaya kepemimpinan Direksi dalam memimpin sangat berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu Perusahaan. Bagaimana seorang Direksi harus mampu memberikan gambaran positif tentang target target perusahaan yang akan dan harus di capai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan dengan melalui pemberian motivasi kerja, peningkatan kualitas kerja dan disiplin kerja serta kerjasama antar pegawai di dalam perusahaan.

Tentunya, Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin dalam hal ini adalah Direksi, sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai khusus nya di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon yang merupakan perusahaan penyedia jasa layanan air minum. Yang mana hal itu tentu saja berhubungan secara langsung dengan masyarakat sekitar Kota Cirebon dan sebagian Kabupaten Cirebon yang menggunakan layanan air minum.

Produktivitas dalam pekerjaan mengacu pada kemampuan seseorang dalam menghasilkan lebih banyak tugas atau pekerjaan daripada ukuran normal atau standarnya. Secara teknis, pengertian mengenai produktivitas yaitu suatu perbandingan antara sumber daya yang dibutuhkan (input) dengan hasil yang diperoleh atau dicapai (output).

Ada dua dimensi produktivitas kerja yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas kerja mengarah pada pencapaian cara kerja yang maksimal, baik secara ketepatan waktu, kualitas, dan kuantitas. Sementara itu, efisiensi

mengarah pada upaya membandingkan antara input dengan realisasi pekerjaan yang dilakukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti pengetahuan, keterampilan, tingkat penghasilan, sikap dan etika kerja, motivasi, tingkat sosial (iklim kerja), teknologi, jaminan sosial, kesehatan, produksi, hubungan individu itu sendiri dan pengaruh dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau atasan disebuah organisasi atau perusahaan. Namun hal ini masih belum terwujud secara optimal di dalam Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon yang mana Gaya Kepemimpinan yang terjadi di dalam perusahaan masih belum dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di dalam perusahaan.

Padahal, seharusnya Gaya Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon. Apabila hal ini terus berlanjut maka khawatir akan berdampak pada perusahaan kedepannya. Karena, menurunnya produktivitas kerja pegawai ini dapat menimbulkan beberapa permasalahan baru di dalam perusahaan.

Misalnya, terjadi penurunan tingkat disiplin kerja pegawai dan menurunnya tingkat kepercayaan konsumen atau pelanggan terhadap perusahaan. Hal ini menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan penelitian berkenaan dengan fenomena tersebut karena penulis melihat bahwa hal ini sangat penting untuk diteliti.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan tersebut diatas tentang bagaimana Gaya Kepemimpinan itu sangat berpengaruh besar terhadap maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan dan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai maka dalam hal ini, peneliti merumuskan masalah penelitiannya yaitu : “Belum Optimalnya Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.”

1.3.Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan dalam mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memberi wewenang kepada bawahan guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon?
2. Bagaimanakah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon?
3. Bagaimanakah kesiapan pegawai atau tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien?
4. Apa sajakah faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja di lingkungan Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon?

5. Apa sajakah faktor yang mampu mempengaruhi tercapainya suatu Produktivitas Kerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon?
6. Apa sajakah Faktor-faktor yang menjadi dasar tolak ukur Produktivitas Kerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon?

1.4.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimanakah Gaya Kepemimpinan di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.
2. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon apakah dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.
4. Untuk mengetahui cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui Gaya Kepemimpinan di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.

1.5.Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini peneliti berharap dapat meningkatkan *Skill* dan pengetahuan sang peneliti khususnya pada bidang Ilmu Administrasi Negara yang mana Ilmu Administrasi Negara ini sangat diperlukan bagi

peneliti dalam menjalankan pekerjaan pekerjaannya di tempat nya bekerja. Sebagai fokus penelitian, Gaya Kepemimpinan adalah merupakan ilmu pengetahuan yang sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bagaimana pula pengaruh besar Gaya Kepemimpinan ini terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di kantor. Dari penelitian ini pula, peneliti dapat mengukur sejauh mana pimpinan perusahaan dapat berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam memacu semangat kerja pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar dapat membawa perubahan yang positif terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian pada fokus Gaya Kepemimpinan ini dapat meningkatkan dan memperkaya *literatur* sang peneliti dan mampu untuk mengimplementasikan bagaimana seharusnya pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan serta Gaya Kepemimpinan yang seperti apa yang di butuhkan oleh Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.

Berangkat dari pandangan tersebut, maka penelitian ini menjadi sangat penting untuk mengkaji secara khusus antara fenomena yang terjadi di dalam perusahaan dengan teori teori terkait yang akan di gunakan oleh peneliti sebagai dasar acuan dalam mengembangkan Proposal Penelitian ini.

B. Kegunaan Praktis

Berangkat dari apa yang telah di sampaikan oleh peneliti diatas berkenaan dengan Gaya Kepemimpinan, tentu saja akan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap pergerakan organisasi atau perusahaan. Beberapa kegunaan praktis yang muncul antara lain untuk dapat memberikan masukan kepada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon dalam rangka penyempurnaan dan perbaikan pada Gaya Kepemimpinan dan tingkat produktivitas kerja pegawai agar kedepan, seorang pemimpin perusahaan dalam hal ini adalah Direksi harus mampu menentukan Gaya Kepemimpinan yang seperti apa yang tepat untuk digunakan di dalam perusahaan agar terciptanya peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Yang mana, itu belum terwujud secara optimal di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon karena masih adanya pegawai yang belum bersungguh sungguh dalam bekerja, masih adanya pegawai yang terlambat datang dan target kerja pegawai yang menurun. Tentunya, hal tersebut di pengaruhi oleh belum adanya Gaya Kepemimpinan yang tepat yang digunakan oleh Direksi perusahaan.

Kemudian yang berikutnya adalah untuk mengetahui pelaksanaan atau implementasi dari Gaya Kepemimpinan yang seperti apa yang tepat untuk di gunakan oleh Direksi dalam memimpin perusahaannya kedepan agar tingkat produktivitas kerja pegawai nya mengalami peningkatan. Karena, apabila tingkat produktivitas kerja pegawai meningkat maka akan memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal jika Gaya Kepemimpinan dari seorang pemimpin mampu mendongkrak tingkat produktivitas kerja pegawai nya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

1.6. Kerangka Pemikiran

1.6.1. Gaya Kepemimpinan

Pertama tentu saja harus terlebih dulu memahami pengertian dari Gaya Kepemimpinan. Disini, Peneliti mengambil salah satu teori yaitu teori dari Luthans dalam bukunya "*Organizational Behavior*" yang mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi anggota/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaannya sudah sesuai dengan harapan dari para karyawannya. Tetapi pada kenyataannya sistem yang sudah diterapkan tersebut tidak sesuai dengan harapan para karyawannya. Hal ini bisa dilihat dari kinerja karyawannya yang

terus menurun. Lalu, apa saja sih jenis-jenis gaya kepemimpinan yang bisa diaplikasikan oleh para pimpinan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut teori Path Goal jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu :

1. Kepemimpinan direktif

Tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan, pemaksaan dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam jenis gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2. Kepemimpinan supportif

Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Dari macam macam Gaya Kepemimpinan yang di jelaskan oleh Path Goal diatas, peneliti mencoba mengkaitkan dengan apa yang terjadi di lapangan, bagaimana kah Gaya Kepemimpinan yang saat ini masih diterapkan oleh Pemimpin Perusahaan selama ini, akan kah sudah ideal ataukah masih sangat dibutuhkannya pembaharuan. Pada pengamatan peneliti, Gaya Kepemimpinan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum adalah Kepemimpinan Direktif.

Direksi di perusahaan cenderung direktif dalam proses pengambilan keputusan dan pembentukan aturan aturan perusahaan. Dalam perjalanan sehari harinya, bawahan sebagian di libatkan secara langsung dalam berbagai kesempatan pembuatan aturan aturan dan pengambilan keputusan secara umum. Hal ini kemudian menjadi salah satu factor menurunnya tingkat produktivitas kerja pegawai karena pegawai atau bawahan merasa bahwa keberadaannya tidak dianggap ada dan tidak dianggap penting oleh pemimpin perusahaan atau Direksi. Seharusnya, seorang pemimpin dapat membuka komunikasi

yang luwes dengan bawahan sehingga terbentuk rasa saling membutuhkan dan saling memiliki.

Dengan demikian pula maka bawahan atau pegawai akan bekerja lebih baik lagi bagi perusahaan karena merasa dirinya dihargai dan diberikan peluang untuk menyampaikan pandangannya kepada pemimpin perusahaan. Tak hanya itu, Gaya Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu memperhatikan bawahannya baik melalui pemberian semangat, motivasi, bimbingan ataupun dialog terbuka yang berjalan secara berkelanjutan tidak hanya membuka dialog saat keadaan tertentu saja.

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada pekerjanya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik dan nyaman.

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki ciri -ciri sebagai berikut:

1. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
2. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.
3. Memiliki semangat menyelesaikan masalah.

4. Lebih demokratis dari pada authority.
5. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang.
6. Memiliki Etika dan moral yang tinggi.
7. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Gaya kepemimpinan yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tidak semua gaya kepemimpinan akan memiliki kecocokan untuk semua kondisi. Dengan mengetahui kondisi nyata karyawan, seorang pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja anggotanya, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat berorientasi pada bawahannya yang bergantung pada komunikasi untuk tetap menjaga agar semua orang bekerja sesuai dengan unit pekerjaannya masing-masing.

Itulah ulasan mengenai gaya kepemimpinan, jenis-jenisnya dan gaya kepemimpinan yang seperti apa yang disebut gaya kepemimpinan ideal. Setiap karyawan akan menjalankan tugasnya dengan senang hati tanpa keterpaksaan jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya

sehingga sebagian besar karyawan melakukan pekerjaan dengan keterpaksaan dan memberikan hasil yang tidak maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.

Jika Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh Pemimpin dalam hal ini secara khusus penulis menyebut Direksi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif yang mana pemimpin membuka secara lebar dan menerima ide serta masukan dari bawahannya walaupun tetap dalam memutuskan menjadi hak milik pemimpin tetapi dengan adanya keterbukaan menerima saran dan masukan dari bawahan akan memberikan *Feedback* yang positif kepada tumbuh kembang perusahaan kedepannya.

Sangat penting seorang pemimpin untuk mendengarkan masukan serta saran dari bawahannya karena biar bagaimana pun bawahan atau pegawai adalah roda penggerak dari jalannya perusahaan, tentunya pegawai pun tahu apa yang dibutuhkan perusahaan dan penggeraknya serta pegawai pun tentunya memahami permasalahan yang terjadi di akar rumput yang menghambat jalannya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Usulan dari pegawai atau bawahan menurut peneliti adalah suatu hal yang sangat berharga bagi tumbuh kembang perusahaan kedepan.

Tak hanya itu, bila perusahaan dapat berjalan dengan sebagaimana mestinya maka tentu saja akan berimbas positif bagi kesejahteraan pegawai dan pemimpin yang berada di dalamnya. Maka, penting bagi pemimpin untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan iklim perusahaan dan tentunya yang dapat diterima dengan baik oleh bawahan atau pegawai dalam perusahaan.

Saat ini karena Gaya Kepemimpinan yang digunakan oleh Direksi atau pemimpin Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon belum optimal maka muncul permasalahan yang sudah seharusnya dapat ditemukan solusinya. Dengan Gaya Kepemimpinan yang Direktif atau cenderung tertutup ini membuat tingkat produktivitas kerja pegawai menurun. Tingkat absensi harian pegawai pun belum maksimal. Acapkali masih terdapat pegawai yang terlambat datang dengan dalih berbagai macam alasan seperti kesiangian, macet, ada keperluan terlebih dulu dan sebagainya.

Hal ini juga dipengaruhi karena kurang nya apresiasi dari Direksi sebagai pemimpin perusahaan kepada pegawai yang hadir sebelum waktu jam kerja dan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik yang di nilai dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat di kerjakan setiap bulannya dan seberapa cepat pegawai tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mengukur seberapa baik produktivitas kerja pegawai, peneliti berkoordinasi dengan Kepala Seksi Administrasi Kepegawaian dan Kepala Sub Seksi Penilaian Kinerja Pegawai bersama dengan Direksi membuat sebuah aturan pembuatan Lembar TKCK (Tingkat Kehadiran dan Capaian Kinerja) setiap bulannya. Pegawai dari jenjang staff hingga Kepala Bagian membuat lembar TKCK setiap bulannya sebagai laporan rekap pekerjaan apa saja yang berhasil di selesaikan setiap bulannya, apakah sudah sesuai dengan target minimal atau kah masih dibawah dari target minimal dari pekerjaan yang diembannya dengan melalui monitoring dan penilaian dari pejabat atau jenjang diatasnya.

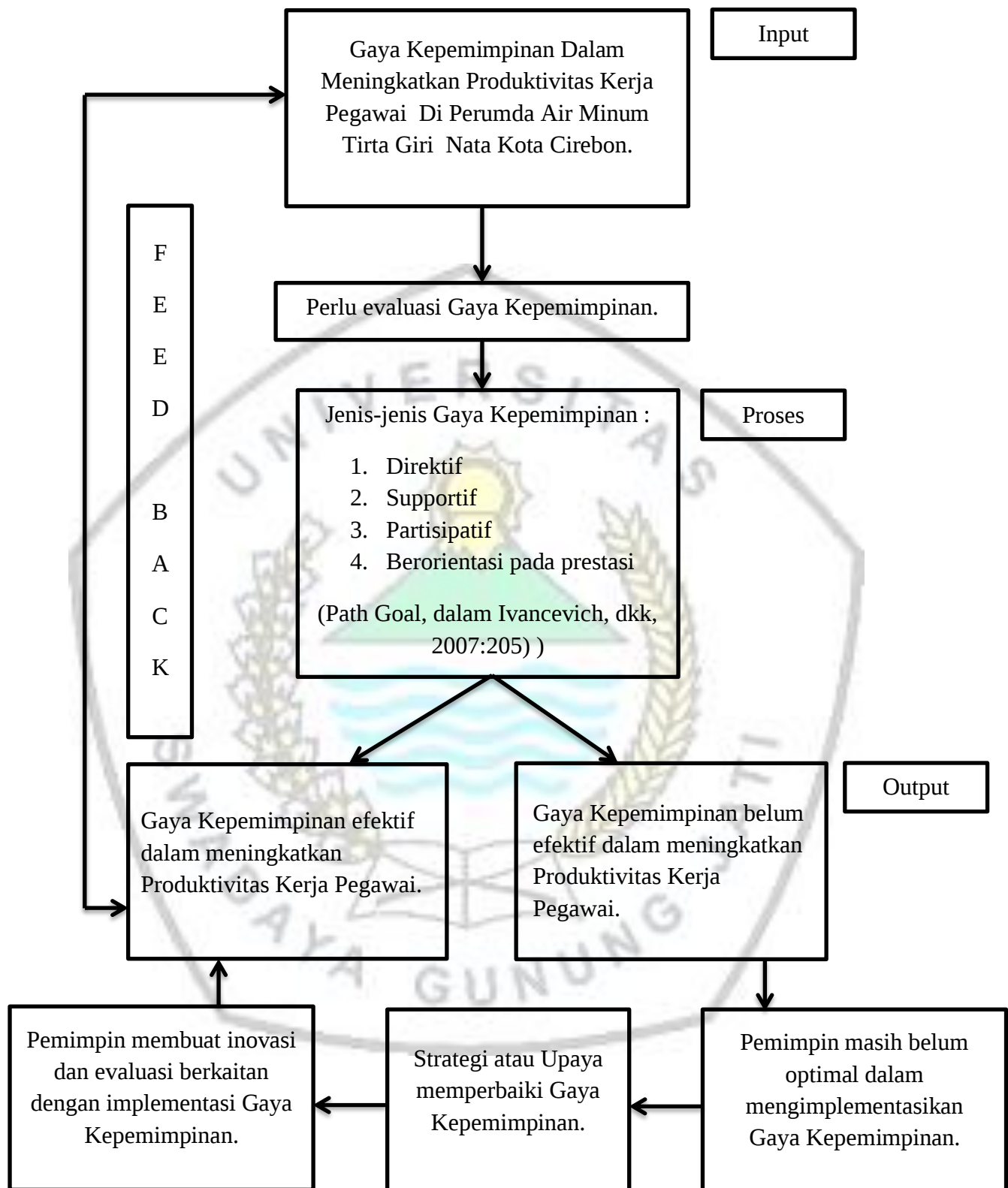
Misalnya sebagai contoh jika staff maka pejabat penilai dalam lembar TKCK adalah Kepala Sub Seksi nya, jika pembuat TKCK nya adalah Kepala Sub Seksi maka pejabat penilainya adalah Kepala Seksi, begitupun selanjutnya. Lembar TKCK ini menjadi tolak ukur yang akan di lihat oleh Direksi sebagai pemimpin perusahaan untuk mengevaluasi apakah setiap bulannya terjadi peningkatan produktivitas kerja pegawai ataukah terjadi penurunan.

Namun lagi lagi, pengaruh Gaya Kepemimpinan dari Direksi masih di nilai belum optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai nya hal ini dapat di lihat dari masih ada nya pegawai yang tidak dapat mencapai batas minimal dari pengerjaan pekerjaan pada tugas pokok dan fungsinya tiap bulan.. hal ini menjadi fenomena yang

sangat special untuk di teliti, mengapa masih saja tidak terjadi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Apakah masih belum optimal nya Gaya Kepemimpinan ini menjadi factor utama nya maka disini peneliti memberikan pendapat nya yaitu tidak terjadi nya peningkatan produktivitas kerja pegawai ini di pengaruhi karena Gaya Kepemimpinan yang masih belum optimal dan perlu diadakannya evaluasi apakah Gaya Kepemimpinan yang di terapkan ini sudah sesuai ataukah masih diperlukan perubahan. Namun sejauh ini peneliti menilai Gaya Kepemimpinan ini masih belum optimal dan ini diperlukan optimalisasi agar tingkat produktivitas kerja pegawai dapat meningkat pada waktu berikutnya.





Gambar. 1.1 Kerangka Pemikiran Berupa Bagan.

1.6.2. Produktivitas Kerja

Di dalam dunia pekerjaan di harapkan sebagai pegawai dapat berkerja dengan cepat, tepat, dan memuaskan. Di dalam perusahaan atau suatu industry pasti ingin memiliki pegawai yang dapat melakukan semua itu.

Para karyawan yang dapat melakukan hal tersebut pastilah mendapat reward atau yang dapat menjadi contoh bagi karyawan yang lainnya. Penilaian yang di lakukan oleh para petinggi perusahaan yang berkerja mengawasi pekerjaan dan produktivitas kerja.

Produktivitas dapat menjadi tolak ukur dalam melihat suatu keberhasilan yang telah di capai oleh perusahaan atau tempat industry dalam menghasilkan barang atau jasa. Ukkuran keberhasilan di nilai dari tingginya tingkat produktivitas di bandingkan dengan tingkat produktivitas seperti biasanya tergantung juga dengan agregat yang di milikinya.

Menurut George J. Washin, Produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Pengukuran produktivitas kerja adalah sistem yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur kinerja karyawan apakah sudah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi.

Manfaat pengukuran produktivitas kerja yaitu untuk mengetahui kemampuan serta keterampilan setiap karyawan secara rutin setiap hari sebagai dasar pendayagunaan dan pengembangan karyawan seoptimal mungkin dan peningkatan mutu hasil kerja karyawan.

Dari apa yang telah disampaikan diatas maka dapat kita uraikan tentang tujuan dari produktivitas kerja, sebagai berikut :

- A. Menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan diantaranya banyak macam produktivitas nilai.
- B. Melakukan penilaian efisiensi konversi sumber dayanya.
- C. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- D. Mengorganisasi tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan.

E. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.

F. Menyediakan informasi bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi perusahaan dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri pada skala nasional maupun global.

G. Menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus atau Continuous Productivity Improvement.

Pendapat yang diutarakan oleh George J. Washin dapat menjadi bahan acuan dalam menjelaskan tentang “Produktivitas Kerja”. Karena, menurut penulis, teori yang disampaikan oleh George J. Washin ini adalah sangat relevan dan sudah mencakup intisari dari produktivitas kerja yang ingin penulis sampaikan. Dimana, didalam apa yang disampaikan oleh George J. Washin terdapat titik fokus pada efisiensi dan efektivitas dari pegawai dalam perusahaan.

Efektivitas adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan

antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Efektivitas adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Efektivitas menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Efisiensi berkenaan hubungan antara produk yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan. Penilaian diarahkan pada kecocokan, kelayakan, kataatan atas peraturan yang berlaku.

1.7. Definisi dan Konsep Penelitian

1.7.1. Definisi Konsep Penelitian

A. Gaya Kepemimpinan

Peneliti mengambil salah satu teori yaitu teori dari Luthans dalam bukunya "*Organizational Behavior*" yang mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi anggota/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Dari teori tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin memiliki peranan central dalam perkembangan produktivitas kerja pegawai nya. Dikatakan diatas bahwa pemimpin ini memiliki orientasi untuk bisa mempengaruhi bawahannya sehingga mau untuk melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi yang mana hal ini tentu saja pemimpin berharap pegawai memiliki tingkat produktivitas yang baik sehingga dapat memajukan perusahaan yang di pimpinnya.

Pemimpin memiliki kekuatan penuh untuk mengarahkan bawahannya agar tidak mengulur atau menunda nunda pekerjaan. Seluruh pekerjaan harus dapat di selesaikan tepat pada waktunya seperti yang telah di canangkan oleh seorang pemimpin terhadap perusahaan yang di pimpinnya. Pemimpin tentunya memiliki

regulasi dan kebijakan untuk mengatur pola pergerakan kinerja pegawai yang ada di bawahnya. Sehingga apa yang dikerjakan pun terarah pada 1 tujuan sesuai harapan dan keinginan pemimpin.

Pemimpin yang memiliki Gaya Kepemimpinan yang tepat akan dapat dengan mudah mencapai apa yang telah menjadi tujuan bersama tidak perlu bersusah payah meningkatkan produktivitas kerja pegawai nya, para pegawai pun sudah bergerak dengan sendirinya dan terus memperbaiki dirinya karena secara tidak langsung termotivasi oleh pemimpinnya tersebut.

B. Produktivitas

Menurut George J Washin, menerangkan bahwa Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Dari teori tersebut peneliti menggaris bawahi bahwa produktivitas ini adalah suatu tolak ukur bagi pelaku organisasi baik itu pemimpin maupun anggota atau bawahannya terhadap hasil kerja yang telah di capai. Sebesar apa hasil kerja yang dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu maka dapat dikatakan sebagai suatu produktivitas. Pergerakan ini bisa saja menjadi menurun atau meingkat bergantung pada sebesara besar input yang di lakukan.

Efektif dan Efisien dari sebuah produktivitas adalah di buktikan dengan seberapa besar capaian yang berhasil di capai dalam waktu yang sesingkat mungkin namun dengan kualitas yang sebesar mungkin. Disini tentu saja pergerakan produktivitas pelaku organisasi dipengaruhi oleh adanya Gaya Kepemimpinan yang di terapkan dalam suatu organisasi.

C. Produktivitas Kerja Pegawai

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan (Cahyono, 1996: 281).

Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah

hasil yang dipakai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas. Karena produksi dapat meningkatkan walaupun produktivitasnya tetap ataupun menurun.

Pengertian produktivitas tersebut di atas menguraikan peningkatan produksi maupun peningkatan produktivitas yang pada dasarnya menjadi peran utama adalah sumber daya manusia dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia. Sehingga peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam 3 bentuk yaitu:

1. Jumlah produksi meningkat menggunakan sumber daya yang sama.
2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

1.7.2. Operasional Konsep Penelitian

1.7.2.1. Gaya Kepemimpinan

Analisa penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Perumda Air

Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon. Secara teoritis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon di pengaruhi oleh 6 faktor yaitu : Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

Mengetahui kondisi dari ke 6 faktor tersebut, jika 6 faktor tersebut dalam keadaan dan kondisi yang baik serta berjalan sesuai kebijakan yang telah ada maka secara otomatis akan berpengaruh positif terhadap Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon. Dari sini dapat kita rasakan bahwa Gaya Kepemimpinan ini sangat berpengaruh besar terhadap tumbuh kembang tingkat produktivitas kerja pegawai dan perusahaan. Ketika kita menginginkan perusahaan yang dapat berkembang dengan pesat maka kita perlu memilih pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik. Ke enam factor tersebut dapat dilihat dalam kerangka pemikiran dan operasionalisasi parameter dalam table di bawah ini :

Tabel 1.1

Tabel Operasional Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Gaya Kepemimpinan (Kartono).	Kemampuan Mengambil Keputusan.	-Mampu Mengambil Keputusan dengan tepat. -Gaya Kepemimpinan dan factor dalam mengambil keputusan. Serta Aspeknya.
	Kemampuan Memotivasi.	-Memberikan motivasi langsung dan tidak langsung.
	Kemampuan Komunikasi.	-Komunikasi secara langsung. -Komunikasi tidak langsung.
	Kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.	-Menciptakan lingkungan kerja yang baik. -Menyelesaikan sebuah konflik.
	Kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang.	-Membangun kepercayaan. -Membangun Pengawasan.

1.7.2.2. Produktivitas Kerja

Salah satu dari masalah utama dalam perusahaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal kenyataannya, perusahaan diharapkan terus berkembang dan mencapai laba yang memuaskan dengan produk yang telah dihasilkan oleh para pekerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan mencapai laba yang diinginkan adalah dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusianya (SDM).

Selain menjadi aset terpenting bagi perusahaan, SDM juga menjadi salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Oleh karenanya, manajer perusahaan harus mampu memperhatikan produktivitas tenaga kerja untuk mengatur tingkat efisiensi biaya perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan diukur dalam satuan volume/hari-orang. Peningkatan produktivitas terjadi bila keluaran yang sama dapat dihasilkan dari masukan yang lebih sedikit atau menghasilkan keluaran yang lebih banyak untuk masukan yang sama.

Tabel 1.2

Tabel Operasional Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Produktivitas Kerja (Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah).	Pengetahuan	-Masalah,Aktivitas. -Sikap, Kesimpulan. -Metode, Pengaruh.
	Keterampilan	-Teknis Operasional. -Pelatihan Teknis. -Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan.
	Kemampuan	-Kompetensi Pegawai. -Pengetahuan dan Keterampilan Tinggi.
	Sikap	-Komponen Kognitif. -Komponen Afektif. -Komponan Konatif.
	Perilaku	-Menaati Peraturan. -Tingkat disiplin kerja.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Metode Penelitian

Menurut Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut Creswell, "qualitative research is an inquiry process of understanding based on distinct methodological traditions of inquiry that explore a social or human problem. The researcher builds a complex, holistic picture, analyzes words, reports detailed views of information, and conducts the study in a natural setting".

Atau secara simpel, penelitian kualitatif adalah proses untuk memahami masalah sosial berdasarkan metodologi yang berbeda. Dalam hal ini, peneliti akan menyusun gambaran yang kompleks, menganalisa kata demi kata dan menyusun hasil penelitian secara natural/sesuai fakta di lapangan.

Metode yang penulis gunakan untuk penelitian adalah metode Kualitatif yang bersifat deskriptif dan metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara interaktif. Alasan penulis menggunakan metode

kualitatif bahwa penelitian yang digunakan untuk mengetahui implementasi kebijakan yang berjalan sudah atau belum optimal.

Kemudian, mencari factor-faktor pendukung dan penghambat Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan produktifitas kerja bukan untuk mencari berapa besar pengaruh dari suatu variable terhadap variable lain, tetapi penelitian yang penulis lakukan adalah untuk menggali, menemukan dan menjelaskan tentang Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon yang masih belum optimal.

1.8.2. Informasi dan Teknik Pemilihan Informasi

Menentukan informan kunci dan informan pada pendukung dalam penelitian ini yang terdiri dari informan kunci dan informan pendukung dari Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon dengan alasan agar penulis mendapat penilaian dan keterangan yang bersifat akurat mengenai Gaya Kepemimpinan ini. Informan-informan dalam penelitian ini yaitu :

Informan dalam penelitian ini di bagi menjadi dua jenis informan yaitu :

1. Informan Kunci

A. Kepala Bagian Kepegawaian, Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.

2. Informan Pendukung

A. Kepala Seksi Administrasi Kepegawaian, Bagian Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.

B. Kepala Sub Seksi Penilaian Kinerja, Bagian Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.

C. Kepala Sub Seksi Kesejahteraan Pegawai, Bagian Kepegawaian Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon.

D. Kepala Sub Seksi Sistem Informasi Kepegawaian.

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam buku (Sugiono,2017:224) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yang utama adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti mengambil teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literature, buku buku, dokumen dokumen dan sumber sumber tertulis lainnya yang ada hubungannya

dengan masalah yang penulis teliti untuk diperlukan penulis sebagai bahan referensi dan acuan penulis.

2. Observasi, menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Berdasarkan penjelasan para ahli, maka data disimpulkan bahwa observasi adalah penelitian dengan melakukan pengamatan dan pencatatan dari pelbagai proses biologis dan psikologis secara langsung maupun tidak langsung yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Tujuan digunakannya observasi sebagai metode penelitian diantaranya untuk mengetahui perilaku siswa ketika berada di sekolah dan di rumah. Selain itu, tujuan observasi yaitu untuk mengetahui bentuk bimbingan yang diberikan oleh guru dan orang tua kepada siswa yang berperilaku agresif.
3. Wawancara, menurut Esterberg dalam (Sugiono, 2017:230) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, tetapi juga

apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam.

4. Dokumen, dalam buku (Sugiono, 2017:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya karya monumental dari seseorang.

1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan drajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat di laporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan dia yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiono,2017 : 267).

1.8.5. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan

membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan dalam metode penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber dengan teknik pengumpulan data yang bermacam macam (tringulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus (Sugiono, 2017:243).

Teknik anaisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data induktif. Analisis data induktif adalah penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta khusus, untuk kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan.
2. Reduksi Data Menurut Sugiyono (2010: 338). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang hal yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang

lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3. Display Data Menurut Amailes dan Huberman (Sugiyono, 2010: 341) yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks dan naratif. Pada tahap ini peneliti menyajikan data-data yang telah direduksi ke dalam laporan secara sistematis. Data disajikan dalam bentuk narasi berupa Peranan Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) dalam Membentuk Karakter Siswa SMP Negeri di Kabupaten Magelang.

4. Pengambilan Kesimpulan Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono (2010: 345) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini data yang telah diproses dengan langkah-langkah seperti di atas, kemudian ditarik kesimpulan secara kritis

dengan menggunakan metode induktif yang berangkat dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang objektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat kembali pada hasil reduksi dan display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian.

1.9.Lokasi dan Jadwal Penelitian

Sebuah penelitian tentunya pasti memiliki lokasi dan jadwal penelitian yang telah dipilih sesuai dengan tujuan, lokasi, jadwal, biaya dan lain sebagainya yang pasti akan timbul dalam sebuah penelitian. Sebagai penjelasan yang sedemikian padat dan singkat, peneliti mencoba menguraikan lokasi dan jadwal penelitian secara terurut di bawah ini.

1.9.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian yang penulis teliti dalam penelitian kali ini adalah di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon yang beralamatkan di Jalan Tuparev No.25 Pekiringan, Kota Cirebon, Jawa Barat. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon merupakan perusahaan yang dibentuk untuk melayani kebutuhan air minum bagi masyarakat Kota Cirebon dan sekitarnya. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan melaksanakan 2 (dua fungsi) yaitu memperoleh pendapatan agar dapat mengelola perusahaan secara

continue dan berkesinambungan dalam menyediakan air bersih baik kuantitas maupun kualitasnya sehingga dapat memberikan kontribusi bagian laba kepada Pemerintah Daerah, serta fungsi sosial yang melekat sejak awal dibentuknya, yaitu memberikan jasa pemenuhan kebutuhan masyarakat akan air bersih dengan membangun Sistem Penyediaan air Minum (SPAM).

Visi Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon yakni “Terpenuhinya Kebutuhan Air Bersih Bagi Masyarakat Kota Cirebon dan Sekitarnya Secara Optimal Melalui Pengelolaan Perusahaan Secara Professional dan Akuntabel”.

Adapun mengapa penulis memilih tempat tersebut sebagai lokasi dalam melakukan penelitian kali ini karena beberapa pertimbangan yaitu :

- A. Terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti yaitu berkenaan dengan Gaya Kepemimpinan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawainya yang harus dicari pemecahan permasalahannya.
- B. Adanya data data yang mendukung terlaksananya penelitian.
- C. Memiliki karakteristik tersendiri yang unik dan penting untuk di lakukan suatu penelitian.
- D. Tempat lokasi penelitian yang mengizinkan untuk dilakukan penelitian di masa Pandemi Covid-19 dan tidak terdapat syarat khusus.
- E. Komunikatif dalam pelaksanaan penelitian.

